



Frauen in Führungspositionen und Rollenbilder

Rollenbilder erkennen und Gleichstellung durch Mentoring fördern.



Rollenbilder und unbewusste Barrieren

An Frauen in Führungsrollen werden oft widersprüchliche Anforderungen gerichtet, die sie nicht gleichzeitig erfüllen können.

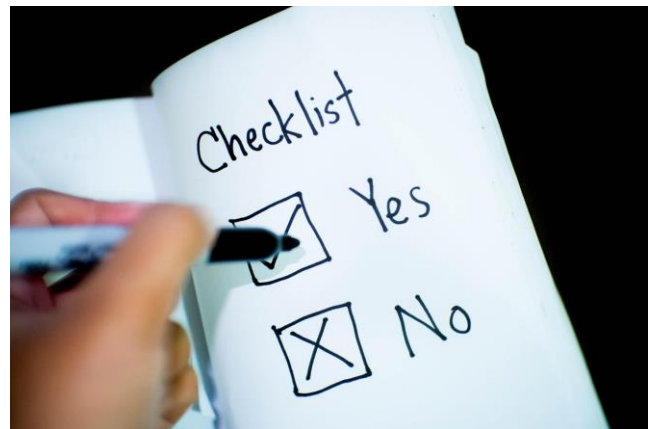
Beispiel: Sie sollen sowohl kompetent und durchsetzungsstark als auch gleichzeitig fürsorglich und empathisch sein – können aber nicht als beides gleichzeitig wahrgenommen werden.

Diese widersprüchlichen Erwartungen führen zu Mehrbelastung und Karriere-Kosten für Frauen, da sie sich zwischen diesen Anforderungen balancieren müssen.



Warum Rollenbilder in der Führung wichtig sind

Rollenbilder beeinflussen die Wahrnehmung von Führungskräften und können so auch die Wahrnehmung von Frauen in Führungspositionen beeinflussen. Wie können Mentor:innen und Mentees diese Rollenbilder hinterfragen und eine Kultur der Gleichstellung fördern?



Warum wir diese Bilder hinterfragen müssen

- Unbewusste Stereotype sind nicht nur ein persönliches Hindernis, sondern ein strukturelles Problem.
- Das Hinterfragen dieser Bilder fördert eine inklusivere, gerechtere und effektivere Führung, die sowohl Chancen für Frauen als auch Innovation und Erfolg für die gesamte Organisation schafft.



Frauen in Führungspositionen und Rollenbilder

Rollenbilder erkennen und Gleichstellung durch Mentoring fördern.

💡 Praxistipps: Wie kann Mentoring Gleichstellung fördern?

- ✓ Rollenbilder reflektieren: Mentor:innen und Mentees erkennen und hinterfragen Rollenbilder. Sie können so widersprüchliche Erwartungen aufdecken und einen Umgang damit finden.
- ✓ Leistungen sichtbar machen: Mentor:innen helfen Mentees, ihre Erfolge sichtbar zu machen
- ✓ Weibliche Mentor:innen und männliche Verbündete: Weibliche Mentor:innen dienen als Vorbilder, männliche Mentor:innen unterstützen aktiv und setzen sich gegen Stereotype ein
- ✓ Netzwerke nutzen: Mentor:innen ermutigen Mentees, ihre Netzwerke zu erweitern, ihre Karrierechancen zu steigern und sich mit anderen Frauen in Führungspositionen auszutauschen
- ✓ Mentoring im organisationalen Kontext: Mentoring hilft, strukturelle Barrieren zu identifizieren und Gleichstellung als Teil der Teamkultur zu verankern. Die Erkennung von Rollenbildern in der eigenen Wahrnehmung kann genutzt werden, um aktiv gegenzusteuern → s. nächste Seite





Frauen in Führungspositionen und Rollenbilder

Rollenbilder erkennen und Gleichstellung durch Mentoring fördern.



Weitere Beispiele für die Auswirkung von Rollenbildern

Studie von Eagly & Karau (2002): Aus einer Fülle von Studien entwickeln die Autor:innen ihre Rollen-Inkongruitäts-Theorie. Sie besagt, dass die Erwartungen an das typische Bild von Führung und die mit Frauen assoziierten Eigenschaften nicht übereinstimmen. Somit werden Frauen zum einen aufgrund ihres Geschlechts als weniger geeignet wahrgenommen, zum anderen werden sie außerdem negativ bewertet, wenn sie typisches Führungsverhalten zeigen (z.B. Durchsetzungsvermögen) - da sie somit nicht den Rollenerwartungen entsprechen.

Studie von Heilman & Haynes (2005): Bei dem Erfolg einer Aufgabenbewältigung in gemischten Teams wird Frauen weniger Kompetenz und Einfluss zugeschrieben als Männern, falls die individuellen Beiträge nicht explizit deutlich gemacht werden.

Studie von Hoobler, Lemmon & Wayne (2014): Frauen werden von Führungskräften unabhängig von ihrer Leistung als weniger karriereambitioniert wahrgenommen. Diese (Fehl-)Einschätzung führt zu weniger Förderung: weniger Aufgaben, Trainings, Karrieregespräche.

Studie von Toneva, Heilman & Pierre (2000): Frauen erhalten soziale Sanktionen für ihre Karriereambitionen: Sie wurden als negativer bewertet, wenn sie ihre Führungsposition aktiv angestrebt hatten. .

Studie von Babcock, Recalde, Vesterlund, & Weingart (2017): Frauen übernehmen eher freiwillig Aufgaben, die sie beruflich nicht weiterbringen. Sie werden auch eher dafür angefragt als Männer. In einer Serie von Experimenten finden die Studienautor:innen Belege dafür, dass es sich hierbei nicht um individuelle Präferenzen, sondern um einen Effekt von Rollenerwartungen handelt. Beispiel: Männer in reinen Männerteams melden sich häufiger freiwillig für solche Aufgaben, als sie das in gemischten Gruppen tun.

Kontakt & weiterführende Informationen

Sie möchten mehr erfahren oder ein eigenes Mentoring starten? Melde Sie sich bei uns:



Frau Sofie Löffler

✉ loeffler@atb-chemnitz.de

☎ 0371 369 58 23

ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH

Neefestraße 76, 09119 Chemnitz

Geschäftsführer: Prof. Dr.-Ing. Michael Uhlmann

Internet: www.atb-chemnitz.de



Frau Johanna Beckmann

✉ beckmann@atb-chemnitz.de

☎ 0371 369 58 17

ATB Arbeit, Technik
und Bildung gGmbH